

高齢者と障害者の活躍を支援

高齢・障害者雇用対策部企画課長補佐 大隈 俊弥

いくつになっても働ける社会を目指して

人口減少社会を迎え、若者、女性、高齢者など、誰もが意欲と能力を最大限発揮して働くことができる社会を構築していくことが重要です。特に、高齢者雇用については、2007年から約670万人の「団塊の世代」が60歳に順次到達するなど、大きな転換点を迎えています。我が国の高齢者の就労意欲は諸外国に比べても高い水準にあり、働く意欲のある高齢者の方には、長年にわたり培ってきた知識や経験を活かして、社会の支え手として活躍いただくことが重要です。

このため、高齢者がこれまで働いてきた企業で継続して働ける制度の導入を進めています。平成16年に改正された高年齢者雇用安定法では、年



●筆者一番左

金支給開始年齢(段階的に65歳まで引上げ)までの①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止のいずれかの措置をとることを企業に義務付けており、18年度から改正法に基づく新制度がスタートしています。

また、こうした65歳までの雇用確保のための取組に加え、更に将来を見

据えて、19年度から「70歳まで働ける企業」の普及促進に向けた取組が新たに動き出します。

さらに、定年退職後などに雇用によらない働き方を希望する高齢者に、身近な地域での臨時的・短期的な就業の機会を提供するシルバー人材センター事業を推進しています。

障害者が生き生きと働ける場の確保に向けて

障害者の自立と社会参加を実現するうえで、雇用就業は重要な柱となっています。障害者の「働きたい」という意欲が高まる中、これを実現して、地域で生き活きと生活できるようにするためには、企業などでの働く場を確保すること、「福祉から雇用へ」の流れを確実にすることが大きな課題です。

障害者の働く場の確保については、法定雇用率(1.8%)が設けられていますが、企業における実際の雇用率

は1.52%にとどまっています。しかし、ここ数年、知的障害者や精神障害者を中心に就職件数が大幅に増加しているほか、特例子会社の設立が進むなど着実な進展があり、このような流れを加速させていく必要があります。

また、障害者の希望に応じて福祉から雇用への移行を図るため、①就職後の職場適応を支援する「ジョブコーチ」、②就業するに当たって日常生活上の支援を必要とする方に就

業面と生活面の支援を一体的に行う「障害者就業・生活支援センター」、③各地域において、ハローワークや福祉施設などの職員が連携して就職に向けた取組を支援する「就労支援チーム」などの仕組みを設けています。このような取組は、ここ数年で新たに立ち上げ、全国的に広がっていく過程にあります。雇用と福祉さらには教育部門の関係者の十分な連携が必要であり、成果を上げることが期待されている重要な施策です。

最後に

高齢者雇用、障害者雇用のいずれも歴史のある分野ですが、常に時代の変化に対応した取組が求められており、特に現在は新たな局面を迎えています。複数の行政分野にまたがる場合も多く、関係者が知恵を結集して取り組んでいくべき、重要でやがいのある仕事です。解決すべき課題や未開拓の領域も多く、これまでになような柔軟な発想も必要で、若い方のアイデアを活かせる可能性も広いと言えます。熱意ある皆様と一緒に仕事ができることを楽しみにしています。

障害者雇用支援月間

9月1日～9月30日

笑顔、輝いて



誰もが働きやすい社会を目指して「共生社会」を目指しています
高年齢・障害者雇用支援機構 北海道障害者雇用促進協会

●障害者雇用支援ポスター

まずは、65歳までのフリーパス

高年齢者雇用確保措置の実施が義務づけられています。



年齢にかかわらず働ける社会の実現を目指して
高年齢者雇用安定法の改正により、平成18年4月1日から、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者の65歳までの安定した雇用の確保にむけて、次の①から③のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じなければならないこととなりました。

①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止

厚生労働省 労働政策局 公共職業安定所 高年齢・障害者雇用支援機構 (社)高年齢雇用促進協会

●高年齢者雇用確保措置ポスター